

Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen in der intensiven Familienphase

Kroismayr, Sigrid

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kroismayr, S. (2010). Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen in der intensiven Familienphase. SWS-Rundschau, 50(4), 434-454. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-339755>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen in der intensiven Familienphase

Sigrid Kroismayr (Wien)

Sigrid Kroismayr: *Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen in der intensiven Familienphase* (S. 434–454)

Das Anliegen der Studie ist es, das Vereinbarkeitsverhalten von Akademikerinnen zu analysieren, die längstens ein Jahr ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben und danach wieder in den Beruf zurückgekehrt sind. In der Arbeit wird davon ausgegangen, dass die befragten Frauen bei dieser Kombination mehr oder minder bewusst Strategien verfolgen. Theoretisch wird dabei auf die konzeptuellen Überlegungen von Pierre Bourdieu zurückgegriffen, der den Begriff der Strategie verwendet hat, um die subjektive Kreativität im Umgang mit objektiven Gegebenheiten auszudrücken. Bemerkenswert ist, dass sich zwischen den getroffenen Vereinbarkeitsstrategien der Frauen und ihrer sozialen Herkunft Zusammenhänge feststellen lassen. Unterschiede zeigen sich insbesondere im Erwerbsausmaß, in der Aufteilung der Kinderbetreuung und Hausarbeit sowie im Umgang mit inneren Konfliktslagen, die sich aus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergeben.

Schlagworte: Akademikerinnen, Berufsrückkehr, intensive Familienphase, Strategien

Sigrid Kroismayr: *Strategies of Compatibility for Academic Women in the Intensive Family Phase* (pp.434–454)

This paper deals with the compatibility of work and family for academic women who return to work within a one-year period after birth of their child. To understand the interdependency between employment and family on theoretical grounds, the term »strategy« should be regarded as being crucially relevant. In this context, the conceptual considerations of Pierre Bourdieu are helpful. He uses the mentioned term to show how actions of individuals are regulated without following rules. People do not follow rules, but pursue strategies to realize their interests. A remarkable connectedness between the implemented compatibility strategies of women and their social background can be determined. Differences become manifest with regard to the extent and comprehensiveness of work, the division of family work between the care-taking couple and the handling of internal crisis resulting out of the compatibility interest of work and family.

Keywords: academic women, return to work, intensive family phase (combination of work and family), strategies

1. Einleitung

Der vorliegende Beitrag möchte aufzeigen, welche Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen angewendet werden, um Beruf und Familie in der intensiven Familienphase, d. h. in den ersten zwei bis drei Lebensjahren des Kindes bzw. der Kinder, miteinander zu verbinden. Eine rasche Berufsrückkehr nach der Geburt eines Kindes wird in Österreich nur von wenigen Frauen praktiziert (Thenner 1999, 150), da hierzulande die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Babys und Kleinstkindern nur sehr unzureichend sind. Dies liegt zum Teil an den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen, die für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie widersprüchliche Anreize bereithalten. So existieren seit Beginn der 1990er-Jahre lange monetär gestützte Unterbrechungszeiten, da der Karenzurlaub von einem Jahr auf zwei Jahre ausgedehnt wurde. Seit 2002 haben Eltern die Möglichkeit, bis zu drei Jahren dem Beruf fernzubleiben. Gleichzeitig erlauben es die Möglichkeiten zur Väterkarenz und Teilzeitarbeit, kontinuierlich berufstätig zu bleiben und sich die Betreuungsarbeit mit dem Partner/ der Partnerin zu teilen. Da jedoch bisher kaum in den flächendeckenden Ausbau von Betreuungseinrichtungen für unter Dreijährige investiert wurde, bleibt die Betreuung des Nachwuchses innerhalb der Familie oftmals die einzige Möglichkeit.

Die bestehenden gesetzlichen Regelungen sowie die geringe Anzahl öffentlicher Kinderbetreuungsplätze für unter Dreijährige spiegeln die normativen Vorstellungen über die Bedingungen wider, unter denen Babys und Kleinstkinder aufwachsen. In Österreich ist die kulturelle Norm und Praxis, wonach die Mutter in den ersten Lebensjahren für das Kind die wichtigste Betreuungsperson sein soll, weit verbreitet (Gerhards/ Hölscher 2003, 214; Letablier/ Jönsson 2003, 96). Es stellt sich daher die Frage, wie die Frauen in der intensiven Familienphase die Vereinbarkeit von Beruf und Familie meistern. Da es keinen institutionalisierten Weg der Verbindung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung in dieser frühen Entwicklungsphase des Kindes gibt, obliegt es den Frauen selbst, Wege zu finden und Vereinbarkeiten zu leben.

Um dieser Frage nachzugehen, habe ich im Rahmen meiner Dissertation (Kroismayr 2009, 2010) mit 14 in Wien lebenden Akademikerinnen qualitative Interviews geführt, die innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes ihre Berufsarbeit wieder aufgenommen haben. Die Thematik, wie Frauen in der intensiven Familienphase den Spagat zwischen Familien- und Betreuungsaufgaben einerseits, den beruflichen Anforderungen andererseits bewältigen, ist in Österreich kaum erforscht (vgl. Kroismayr 2009, 19–21). Es ist daher von wissenschaftlichem Interesse, wie Akademikerinnen diese Situation organisieren, auch wenn es sich hier aufgrund der Berufs- und Einkommenschancen dieser Frauen um eine zweifelsohne privilegierte Gruppe handelt. Anliegen der eigenen Erhebung ist es dabei, nicht nur die konkrete Gestaltung der Vereinbarkeitssituation in der intensiven Familienphase darzustellen, sondern auch die vielfältigen Einflüsse auf normativer, politischer, beruflicher und familiärer Ebene aufzuzeigen, die letztendlich eine konkrete Vereinbarkeitsstrategie begründen – dem

Einfluss der sozialen Herkunft der Frauen gilt in diesem Zusammenhang besondere Aufmerksamkeit.

Theoretisch wird dabei auf die konzeptuellen Überlegungen von Pierre Bourdieu zurückgegriffen, der den Strategiebegriff als Möglichkeit nutzt, die subjektive Kreativität im Umgang mit dem objektiv Gegebenen auszudrücken (Kap. 2). Anschließend werden das qualitative Design der Untersuchung vorgestellt sowie die Auswahlkriterien für die Untersuchungspersonen, das Erhebungs- und Auswertungsverfahren sowie die Bestimmung der sozialen Herkunft der befragten Akademikerinnen näher erläutert (Kap. 3). Danach folgen die Ergebnisse. Anhand ausgewählter Dimensionen werden die Vereinbarkeitsstrategien aufgezeigt: Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen das Erwerbsaumaß nach der Rückkehr in den Beruf, die Aufteilung der Haushalts- und Betreuungsaufgaben innerhalb der Partnerschaft sowie der Umgang mit innerlichen Konfliktsituationen, wie sie die Frauen aufgrund der Verbindung von Beruf und Familie in dieser frühen Entwicklungsphase des Kindes erlebt haben (Kap. 4). Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und gibt einen Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf (Kap. 5).

2. Theoretischer Hintergrund: Der Begriff der Strategie bei Bourdieu

In neueren deutschsprachigen Publikationen zum Vereinbarkeitsverhalten von Frauen wird des Öfteren auf den Strategiebegriff zurückgegriffen. Entweder wird er zentral in der Untersuchung zur Darstellung der Verbindung von Beruf und Familie platziert (Ludwig u. a. 2002, Prinz 1999), oder ForscherInnen gehen mehr oder weniger beiläufig von Strategien aus, wenn sie das Handeln von Müttern und Paaren beschreiben (Rüling 2004). Unabhängig davon, wie der Begriff verwendet wird, fehlen in diesen Untersuchungen theoretische Überlegungen, die die Verwendung des Strategiebegriffs begründen und konzeptionell rechtfertigen. Dies verweist auf einen allgemeinen Mangel in der wissenschaftlichen Literatur zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, in der eine allgemeine theoretische Einbettung oft vernachlässigt wird. Um das Vereinbarkeitsverhalten der Frauen in theoretischer Hinsicht zu fassen, wird vorgeschlagen, den Begriff der Strategie im Sinne von Pierre Bourdieu aufzugreifen und für das Vereinbarkeitsverhalten von Frauen im Allgemeinen, Akademikerinnen im Besonderen heranzuziehen.

Bourdieu hat den Strategiebegriff schon in seinen ersten empirischen Erhebungen als Erklärungskonzept verwendet, z. B. in seiner Untersuchung über die Tradition der Erbfolge und der damit verbundenen Heiratspraktiken bei Hofbauern in seiner französischen Heimatregion Béarn. Hier stellt er fest, dass bei der Weitergabe des Hofes primär jene Interessenlagen der Abstammungsgruppe wirksam werden, die den Wert des materiellen oder symbolischen Familienerbes am besten erhalten oder mehren (vgl. Bourdieu 1999). Bourdieu zeigt anhand dieser Untersuchung, dass vielfältige Strategien angewandt werden, um den Fortbestand des Hoferbes zu sichern. Er wendet sich explizit gegen die Vorstellung der Wirksamkeit von »Regeln«, wie z. B. des ungeteilten

Rechts des erstgeborenen Kindes, das von den meisten WissenschaftlerInnen als für die Erbfolge im Béarn als bestimmend angesehen wurde. Entgegen diesem strukturalistischen Ansatz, der soziales Handeln auf bestehende gesellschaftliche Regeln zurückführt, versucht Bourdieu klarzulegen, dass diese Regeln nicht mechanisch befolgt werden, sondern dass es um »Strategien« geht, die von den Handelnden angewendet werden. Daher muss, um nicht der »Illusion von Regeln« aufzusitzen, »der Theorie das reale Prinzip von Strategien eingeschrieben werden, das heißt der »praktische Sinn« ...« (Bourdieu 1992, 81), von dem sich die AkteurInnen leiten lassen und der unter gegebenen Lebensumständen Sinn produziert.

Gleichzeitig wendet sich Bourdieu mit dem Strategiebegriff bzw. dem »praktischen Sinn« auch gegen das subjektivistische Paradigma, in welchem das Handeln als Resultat von rationalem Kalkül, Wahlfreiheit oder Planung konzipiert wird (Fuchs-Heinritz/König 2005, 171). Denn nach Auffassung von Bourdieu verstellt man sich durch die Verengung des sozialen Handelns auf rationales Handeln dem »Verstehen der Logik all jener Handlungen, die vernünftig sind, ohne deswegen das Produkt eines durchdachten Plans oder gar einer rationalen Berechnung zu sein ...« (Bourdieu 1999, 72).

Schon in der frühen Untersuchung im heimatlichen Béarn Anfang der 1960er-Jahre geht es um die zentrale Frage, wie sich Gesellschaft eigentlich reproduziert. Im Gegensatz zu den meisten SoziologInnen ist für Bourdieu nicht der soziale Wandel aufklärungsbedürftig, denn dieser findet unablässig statt, sondern sein Augenmerk richtet sich darauf, wie die Gesellschaft eigentlich ihre Stabilität bewahrt: »Eine der fundamentalsten Fragen hinsichtlich der sozialen Welt ist die Frage zu wissen, warum und wie diese Welt dauert, fortbesteht im Sein, wie sich die soziale Ordnung bewahrt, sozusagen die Gesamtheit der Ordnungsbeziehungen, aus denen sie besteht« (Bourdieu 1994, 3)¹. Zur Erklärung dieser Reproduktionsstrategien dient ihm vor allem der Begriff des »Habitus«, in dem Bourdieu (1979, 169) »das Erzeugungsprinzip von Strategien« erkennt.

Beim Habitus handelt es sich um einen Begriff, der die Genese von Dispositionen für Bewusstseins-, Einstellungs- und Handlungsweisen meint, wie sie TrägerInnen einer bestimmten Position innerhalb der Sozialstruktur eigen ist. Dies bedeutet, »in den Dispositionen des Habitus ist ... die gesamte Struktur des Systems der Existenzbedingungen angelegt, so wie diese sich in der Erfahrung einer besonderen sozialen Lage mit einer bestimmten Position innerhalb dieser Struktur niederschlägt« (Bourdieu 1987, 279). Er wird beispielsweise »hervorgebracht von der Praxis aufeinander folgender Generationen« (Bourdieu 1999, 173) oder ist eine »von den Ersterfahrungen dominierte Aufnahme von Erfahrungen, die Mitglieder derselben Klasse statistisch miteinander gemein haben« (ebd., 113). »Statistisch« bedeutet hier mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit. Trotz der frühen Prägung handelt es sich dabei keineswegs um Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsmuster, die ein für alle Mal feststehen. Allerdings wirkt in den angelegten Dispositionen die Geschichte einer Sozialgruppe

1 Übersetzung von S. K; französischer Originalwortlaut: »Une des questions les plus fondamentales à propos du monde social est la question de savoir pourquoi et comment ce monde dure, persévère dans l'être, comment se perpétue l'ordre social, c'est-à-dire l'ensemble des relations d'ordre qui le constituent.«

oder sozialen Klasse vermittelt durch die jeweilige Herkunftsfamilie in der Gegenwart weiter, die dann die Strategien der jeweiligen AkteurInnen prägen.

Inwieweit sind nun diese Ausführungen für das Vereinbarkeitsverhalten der Frauen im Allgemeinen sowie der hier untersuchten Gruppe von Akademikerinnen im Besonderen relevant? Zunächst lässt sich feststellen, dass in der wissenschaftlichen Literatur zur Erklärung der Verbindung von Beruf und Familie bei Frauen die strukturalistische Denkweise ebenfalls vorherrscht. Grundsätzlicher Tenor ist, dass durch die strukturellen Rahmenbedingungen (lange Karenzzeiten, kein ausgebautes Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen, traditionelle Vorstellungen über die Geschlechterrollen etc.) Frauen ihre Erwerbstätigkeit aufgeben und aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, um sich der Kindererziehung zu widmen (Lewis 1992, Pfau-Effinger 1996, Wendt/Maucher 2000).² Nichtsdestotrotz folgen nicht alle Frauen diesem Verhaltensmuster. Die in der vorliegenden Untersuchung befragten Akademikerinnen sind Beispiele dafür, dass sich Frauen von dieser »Regel« auch abwenden. Um die Strategien der vorliegenden Untersuchungsgruppe zu veranschaulichen, wird in diesem Beitrag der Versuch unternommen, die soziale Herkunft und die damit erworbenen Dispositionen der Frauen zur etablierten Vereinbarkeitspraxis in Beziehung zu setzen. Schließlich ist davon auszugehen, dass sich die Organisation sozialer Ordnung nicht unregelmäßig oder beliebig vollzieht, sondern dass die erworbenen Dispositionen des Habitus auch Eingang in die von den Frauen angewendeten Vereinbarkeitsstrategien gefunden haben.

3. Untersuchungsdesign

Für die Darstellung des Untersuchungsdesigns wird im Folgenden auf die Auswahlkriterien für die Untersuchungspersonen, das Erhebungs- und Auswertungsverfahren sowie auf die Bestimmung der sozialen Herkunft näher eingegangen.

3.1 Auswahlkriterien

Der *Hochschulabschluss* als Kriterium für die Aufnahme in die Untersuchung wurde erst im Laufe des Forschungsvorhabens definiert. Ursprünglich war keine Eingrenzung nach dem Bildungsniveau vorgesehen. Die ersten zehn Interviews wurden im Jahr 2001 in den Monaten November bis Dezember durchgeführt, also kurz vor der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes. Da sich die Fertigstellung des Dissertationsvorhabens hinausgezögert hatte, fasste ich 2004 den Entschluss, aus Aktualitätsgründen nochmals ins Feld zu gehen und Frauen zu befragen, die nach der Kindergeldregelung die Verbindung von Beruf und Familie organisiert haben. Damit verband sich die Möglichkeit, das Vereinbarkeitsverhalten der Frauen in Abhängigkeit von den rechtlichen Rahmenbedingungen zu studieren. Schon in der ersten Erhebungswelle zeigte sich, dass ein Großteil der Frauen über einen akademischen Grad verfügte, da sieben der insgesamt

2 Es ist richtig, dass diese herkömmliche Sichtweise auch in der Einleitung dieser Arbeit dominiert. Dies lässt sich jedoch damit begründen, als es sich hier um den Einstieg und nicht um den generellen Zugang zur Fragestellung handelt, der erst im Laufe des Beitrages entwickelt werden sollte.

zehn befragten Frauen ein Studium abgeschlossen hatten. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit wurde vor der zweiten Befragungswelle entschieden, wieder sieben Frauen mit einem akademischen Abschluss zu kontaktieren, sodass insgesamt 14 Frauen in die Untersuchung einbezogen werden konnten. Der Kontakt zu den Untersuchungspersonen wurde entweder über FreundInnen oder Bekannte hergestellt, ebenso vermittelten mir die befragten Frauen weiterführende Kontakte. Diese Form der Auswahl der Untersuchungspersonen wird in der wissenschaftlichen Literatur als »Schneeballprinzip« bezeichnet. Es handelt sich hier um eine Methode, die dann angewendet wird, wenn sich der Zugang zur Stichprobe schwierig gestaltet (Gabler 1992). Dies trifft auf die vorliegende Untersuchung insofern zu, als die Fortsetzung der Berufstätigkeit nach der Geburt eines Kindes nur von wenigen Frauen praktiziert wird (Lutz 2003, 222).

Weiters mussten die Frauen die rechtlichen Voraussetzungen für einen *Anspruch auf Karenz* erfüllen,³ wobei die maximal einjährige Berufsunterbrechung aufgrund der Geburt eines Kindes nicht länger als bis 1990 zurückliegen durfte, da erst ab diesem Zeitpunkt die Karenzzeit von einem Jahr auf zwei Jahre ausgedehnt wurde. Dies sollte sicherstellen, das Verhalten der Frauen als Abkehr von der traditionellen Mutter- und Frauenrolle zu interpretieren. Mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes hat man den EmpfängerInnenkreis bedeutend ausgeweitet, da es sich hier im Gegensatz zum Karenzgeld um keine Versicherungsleistung handelt, sondern um eine Familienleistung. Daher kommen erstmals auch Selbständige, StudentInnen, LandwirtInnen und Hausfrauen/ Hausmänner in den Genuss dieser staatlichen Barleistung. Um die Vergleichbarkeit der befragten Frauen zu wahren, wurden nur unselbständig erwerbstätige Frauen in die Untersuchung aufgenommen, die mindestens ein Jahr einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. Das heißt, alle Gesprächspartnerinnen hätten bei Gültigkeit der früheren Regelung einen Anspruch auf Karenzgeld gehabt.

Die Untersuchung wendete sich von Anbeginn an Frauen, die in einer *Partnerschaft* lebten, wobei es sich in allen Fällen um den Vater der Kinder handelt. Die Fokussierung auf das Setting der klassischen Kernfamilie sollte es erlauben, die Bedeutung des Partners bei den von den Frauen gewählten Vereinbarkeitsstrategien zu berücksichtigen, da ab 1990 auch Väter einen Karenzanspruch zugesprochen bekommen haben.

3.2 Erhebungs- und Auswertungsverfahren

Um die soziale Wirklichkeit der Frauen so lebendig wie möglich zu erfassen, wurde als spezielle Erhebungsmethode das offene, problemzentrierte Interview (Witzel 1985) angewendet. Für dieses wie auch für andere qualitative Erhebungsformen ist kennzeichnend, dass die Befragten selbst die Bedeutungsstrukturierung der sozialen Wirklichkeit vornehmen. Diese Form der Gesprächsführung erlaubt es, Motivationen, Aushandlungsprozesse sowie das Zusammenspiel von subjektiven Voraussetzungen (Einstellungen, Werthaltungen etc.) und objektiven Rahmenbedingungen (familiäres und berufliches Umfeld, Gesetzgebung etc.) zu ermitteln und zu interpretieren. Als

3 Seit der Einführung des bezahlten Karenzurlaubes 1960/61 war eine unselbständige Erwerbstätigkeit im Ausmaß von 52 Wochen bei erstmaliger Inanspruchnahme nachzuweisen.

Grundlage für das Gespräch wurde ein Leitfaden erstellt, der folgende Themenbereiche beinhaltet: Ausbildungsweg, Berufslaufbahn, Kinderwunsch, Gründe für die Berufsfortsetzung, Partnerschaft, Aufgabenteilung, Betreuungssituation, Freizeitgestaltung, familiärer Hintergrund.

Im Zuge der Auswertung wurden die Interviews durchgelesen und in grob-strukturelle Sequenzen unterteilt. Während für die Bildung der Themenkategorien die Suche nach »Überschriften« charakteristisch ist, und hier der Leitfaden eine gewisse Stütze bildete, stehen bei der Bildung von Unterthemen (Subthemen) Einstellungen, Bewertungen und Eigenschaften im Vordergrund (Froschauer/ Lueger 2003, 163), welche abduktiv, d. h. aus dem Text heraus entwickelt wurden.⁴ Diese Vorgehensweise mündete nach mehrmaligem Durchsehen der Texte schließlich in einen Kodierleitfaden, der alle von den Gesprächspartnerinnen angesprochenen Inhalte in Themenkategorien und dazugehörige Subthemen gliederte. Mit dieser Vorgehensweise wurde eine systematische Ordnung des Datenmaterials erzielt und die Voraussetzung für einen permanenten Vergleich geschaffen, der die entscheidende Grundlage für qualitative Theoriebildung darstellt (Kelle/ Kluge 1999, 56).

3.3 Bestimmung der sozialen Herkunft

Für die Bestimmung der sozialen Herkunft der Gesprächspartnerinnen wurden das Ausbildungsniveau des Vaters der befragten Akademikerinnen sowie seine berufliche Position herangezogen und beide miteinander in Beziehung gesetzt.⁵ Um die einzelnen Berufe der Väter in ein Klassifikationsraster einzuordnen, wurde auf das von Goldthorpe (1980) entwickelte Berufsklassenschema zurückgegriffen, dessen siebenteiliges Schema auch heute noch Verwendung findet (vgl. Leitner/ Wroblewski 2005). Zwar hat auch Bourdieu gelegentlich die Berufsposition herangezogen, um die soziale Lage zu bestimmen. Die Zuordnung nach seinem Schema erwies sich jedoch als schwieriger, weshalb die von Goldthorpe entwickelte Klassifikation herangezogen wurde.⁶ Er unterscheidet folgende Klassenlagen (zit. nach Leitner/ Wroblewski 2005, 121):⁷

- obere Dienstklasse: leitende Angestellte und BeamtInnen, Selbständige mit mehr als neun MitarbeiterInnen, freie Berufe;
- untere Dienstklasse: qualifizierte BeamtInnen, qualifizierte Angestellte;
- einfache und mittlere BeamtInnen und Angestellte;

4 Zum Beispiel wurden zur Themenkategorie Kinderwunsch die Subthemen Einstellungen zum Kinderwunsch, Abhandlungsprozess mit dem Partner, berufliche Situation zum Zeitpunkt der Realisierung etc. gebildet.

5 Diese Vorgehensweise ist insofern gerechtfertigt, als zu jener Zeit der soziale Status der Familie von der beruflichen Position der Männer abgeleitet wurde, während die Ehefrauen in der Regel keiner Berufstätigkeit nachgegangen sind (Goldthorpe 1983). Auch in neueren Untersuchungen wird oftmals noch zur Bestimmung der sozialen Herkunft von Frauen die Berufsposition des Vaters herangezogen (vgl. Leitner/ Wroblewski 2005).

6 Bourdieu u. a. (1981, 70) fasst die Berufsgruppen wie folgt zusammen: Landarbeiter; Bauern; Arbeiter; Selbständige in Handel und Industrie; Angestellte; mittlere Führungskräfte; leitende Angestellte und freie Berufe.

7 Zur Kritik dieses Klassifikationsschemas siehe ebenfalls Leitner/ Wroblewski (2005, 122–124).

- (a) Selbständige mit einem Betriebe bis zu neun Angestellten; (b) LandwirtInnen;
- FacharbeiterInnen: MeisterInnen, VorarbeiterInnen, FacharbeiterInnen;
- unqualifizierte ArbeiterInnen: an- und ungelernte ArbeiterInnen.

Wie aus der Tabelle Seite 442 hervorgeht, stimmt der jeweilige Bildungshintergrund der Väter mit ihrer Berufsposition gut überein. Väter, die höchstens einen Lehrabschluss aufweisen, sind entweder in FacharbeiterInnenberufen oder einfachen bzw. mittleren Angestelltenverhältnissen tätig. Demgegenüber üben Väter, die maturiert oder ein Studium abgeschlossen haben, Berufe in Führungspositionen aus oder verrichten sonstige höher qualifizierte Tätigkeiten. Um im Weiteren die 14 Fälle zu systematisieren, wird aufgrund der geringen Fallzahl davon abgesehen, ein differenziertes Klassen- oder Schichtkonzept anzuwenden. Stattdessen wird hier vorgeschlagen, zu *heuristischen*⁸ Zwecken zwischen Bildungsschicht und Nicht-Bildungsschicht zu unterscheiden. Dabei werden die Frauen dann der Bildungsschicht zugerechnet, wenn deren Väter mindestens einen Matura- oder Universitätsabschluss haben, während Frauen, deren Väter über einen Pflichtschul- oder Lehrabschluss verfügen, der Nicht-Bildungsschicht zugeordnet werden. Diese Begriffe eignen sich deshalb, weil sie auf einen bürgerlichen bzw. nicht-bürgerlichen Sozialhintergrund anspielen, der für die vorliegende These zentral ist: Denn Bildung ist ein wesentlicher Bestandteil des bürgerlichen Habitus. Dies gilt umso mehr, als die Väter der Frauen einen Matura- oder Universitätsabschluss zu einer Zeit erworben haben, die entweder noch vor der Bildungsexpansion lag oder mit deren Beginn zusammenfiel. Die Annahme eines bürgerlichen Sozialisationshintergrunds ist daher plausibel und wird auch durch die Art der Berufstätigkeit gestützt.

4. Ergebnisse

Für das sich herausbildende Bürgertum im 19. Jahrhundert ist die strikte Trennung von Berufs- und Familiensphäre charakteristisch. Diese wurde mit den ergänzenden Wesensmerkmalen von Mann und Frau (aktiv/ passiv, rational/ emotional etc.) begründet, mit der Folge, dass der Mann für die öffentliche Sphäre, die Frau für das Leben in der Familie als qualifiziert galt (Hausen 1976, 383). Für die Ergebnispräsentation werden nun ausgewählte Dimensionen dieser geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung herangezogen und aufgezeigt, worin deren bürgerlich bzw. nicht-bürgerlicher Kern liegt, um diese in weiterer Folge mit der sozialen Herkunft der Frauen in Beziehung zu setzen und zu sehen, ob sich diesbezügliche Entsprechungen in der Untersuchungsgruppe zeigen:⁹

- *Erwerbsausmaß in der intensiven Familienphase*: Als eine Ablösung vom bürgerlichen Familienleitbild wird der Umstand interpretiert, wenn die Frauen in Vollzeitarbeit

8 Damit ist gemeint, einen bestimmten Sachverhalt (hier: Vereinbarkeitsstrategien) aufgrund vereinfachter Rahmenannahmen zu erhellen.

9 Aus der Analyse ausgeklammert wird Frau E, da sich in ihre Vereinbarkeitspraxis im Vergleich zu jener der anderen Frauen aus der Bildungsschicht ganz untypisch ist. Erklären lässt sich ihr »Sonderfall« vor allem mit ihrer ostdeutschen Herkunft. In Ostdeutschland wurde die Erwerbsintegration der Frauen in der intensiven Familienphase bis 1990 massiv gefördert und von staatlicher Seite einem traditionellen Rollenverständnis, zumindest bei Frauen, entgegengearbeitet.

| Sozialer Hintergrund der befragten Frauen und Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit in Relation zum Partner | | | | | | |
|--|----------------|-----------------------------|-----------------------|---|----------------------------|----------------------------------|
| Bildung Vater | Beruf Vater | Berufsklassen Goldthorpe | eigene Zuordnung | Erwerbsausmaß in der intensiven Familienphase | Frau Haupt- verdienerin | Verteilung der Familienarbeit |
| Frau A | Lehre | | | | | |
| Frau B | Matura | VI | Nicht-Bildungsschicht | kurze Teilzeit | nein | ungleich |
| Frau C | Matura | II | Bildungsschicht | befristet Vollzeit/ kurze Teilzeit | nein | ungleich |
| Frau D | Matura | I | Bildungsschicht | befristet Vollzeit/ kurze Teilzeit | nein | ungleich |
| Frau E | Pflichtschule | III | Nicht-Bildungsschicht | kurze Teilzeit | nein | ungleich |
| Frau F | Studium | II | Bildungsschicht | Vollzeit | ja | gleich |
| Frau G | Lehre | III | Nicht-Bildungsschicht | Vollzeit | ja | gleich |
| Frau H | Lehre | | | | | |
| Frau I | Matura | IV | Nicht-Bildungsschicht | Vollzeit | ja | gleich |
| Frau J | Studium | I | Bildungsschicht | kurze Teilzeit | nein | ungleich |
| Frau K | Pflichtschule | II | Bildungsschicht | kurze Teilzeit | nein | ungleich |
| Frau L | Lehre | IV | Nicht-Bildungsschicht | vollzeitnahe Teilzeit | nein | gleich |
| Frau M | Studium | III | Nicht-Bildungsschicht | vollzeitnahe Teilzeit | nein | gleich |
| Frau N | Pflichtschule | II | Bildungsschicht | befristet Vollzeit/ kurze Teilzeit | nein | ungleich |
| Frau O | Lehre | III | Nicht-Bildungsschicht | kurze Teilzeit | nein | ungleich |
| Frau P | Lehre | III | Nicht-Bildungsschicht | Vollzeit | ja | gleich |

Quelle: eigene Untersuchung

¹ Vizeleutnant ist der höchste Unteroffiziersdienstgrad und der höchste Rang, der ohne Matura zu erreichen ist. Dies entspricht einem Beamten in der C-Kategorie und damit der Position eines einfachen bzw. mittleren Beamten (E-Mailauskunft von Frau Dr. Magaretha Zeller, Statistik Austria, 25. 8. 2009).

oder vollzeitnahe Teilzeit (ab 27 Stunden) zurückkehren. Sie leisten damit einen hohen oder ähnlich hohen Anteil zum Familieneinkommen wie der Mann. Im Gegensatz dazu kann man bei Frauen in kurzer Teilzeitarbeit (bis 20 Stunden) davon ausgehen, dass sie das familiäre Budget lediglich um einen Zuverdienst bereichern.

- *Arbeitsteilung im Haushalt:* Wird eine gleichberechtigte Teilung der Familienarbeit realisiert, spricht dies ebenfalls für eine Abkehr vom bürgerlichen Familienideal. Die »Emanzipationsleistung« liegt in diesem Fall beim Mann, da dieser nun für einen Bereich Verantwortung übernimmt, der gemäß dem bürgerlichen Rollenbild der Frau zugeteilt wurde und wird.
- *Erleben und Umgang mit innerlichen Konflikten durch die Vereinbarkeitssituation:* Die durch geschlechtliche Wesensmerkmale begründete strikte Trennung von öffentlichen Bereich und Familiensphäre ist das Kernelement des bürgerlichen Familienmodells. Es ist daher zu erwarten, dass sich herkunftsrelevante Unterschiede im Umgang mit dieser »Spaltung« finden lassen.

4.1 Ausmaß der Erwerbstätigkeit

In der vorliegenden Untersuchungsgruppe versuchen die meisten Frauen, in der intensiven Familienphase in Teilzeit beschäftigt zu bleiben. Auffallend ist jedoch, dass vor allem Frauen aus der Bildungsschicht in der intensiven Familienphase ihre Berufstätigkeit auf kurze Teilzeitarbeit (bis 20 Stunden) reduziert haben. Dem widerspricht nicht, dass manche dieser Frauen beim ersten Kind (B, L) oder sogar bei beiden Kindern (C) in den ersten zwei Lebensjahren der Kinder einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen, denn die ursprünglich ganztätige Rückkehr in den Beruf war in den genannten Fällen aus unterschiedlichsten Gründen nur für begrenzte Zeit vorgesehen. Sie hatte von vornherein den Status einer Übergangslösung und war nicht als dauerhafte Vollzeitrückkehr gedacht. Frau B etwa nimmt nach der Geburt des ersten Kindes nach einem Jahr auf Vollzeitbasis wieder ihre Tätigkeit in der staatlichen Verwaltung auf. Der Wiedereinstieg ist allerdings von Anfang an nur bis zum Beginn der Mutterschutzfrist des zweiten Kindes geplant.

»Und da es eigentlich auch geplant war, obwohl die Pläne nicht immer so eintreten. Aber in dem Fall sind sie eben so eingetreten, dass da noch sozusagen ein Geschwister kommen soll, war's auch irgendwie absehbar, dass es halt nicht ganz ein definitiver Wiedereintritt sein soll« (Frau B, 2/ 5¹⁰).

Als das zweite Kind geboren wird, bleibt sie zwei Jahre zuhause und kehrt danach für 20 Stunden wieder an ihren Arbeitsplatz zurück. Im Fall von Frau C ist es vor allem der Wunsch, ihre Ausbildung zur Zahnärztin zu beenden, weshalb sie beim ersten Kind gleich nach dem Mutterschutz wieder an ihren Ausbildungsplatz in der Zahnklinik des Allgemeinen Krankenhauses zurückkehrt. Zwei Wochen nach der Geburt des zweiten Kindes legt sie die Staatsprüfung ab. Danach bleibt sie ein Jahr bei den Kindern zuhause. Anschließend absolviert sie das obligatorische Turnusjahr mit Nacht- und

10 Die erste Zahl gibt die Seite im Transkript an, die zweite die Zeilennummer.

Wochenenddiensten und hat damit alle erforderlichen Nachweise für die Facharzt-ausbildung erworben. Danach beginnt sie auf Teilzeitbasis in der Ordination ihres Mannes mitzuarbeiten. Auch wenn ihr dieser Schritt nicht leicht gefallen ist, wie noch zu zeigen sein wird, hat sie ihn unabhängig davon realisiert. Frau L ist nach der Geburt des ersten Kindes zwischen dessen sechsten und zwölften Lebensmonat vollzeit-erwerbstätig, weil ihr Mann sich für diese Zeit von seiner Firma voll karenzieren ließ. Nach diesem halben Jahr zuhause kehrt er wieder ganztätig in den Beruf zurück, während Frau L in Teilzeit ihrer Projektstätigkeit an einem Universitätsinstitut nachgeht. Die Beispiele zeigen: Ist der konkrete Anlassfall für die Vollzeitberufstätigkeit weggefallen, haben die Frauen als langfristige Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Erwerbsarbeit in kurzer Teilzeit weitergeführt.

Jene weiteren zwei Frauen (H, I), die ebenfalls der Bildungsschicht zugeordnet wurden, haben von vornherein angestrebt, in kurzer Teilzeit zu arbeiten. Sie haben dafür die 2002 eingeführte Kindergeldregelung genutzt, die bereits in Kraft war, als sie ihre Kinder bekamen. Eine wesentliche Neuerung dieser Regelung bestand in der Einführung einer Zuverdienstgrenze (damals 14.600 Euro), die gerade bei qualifizierten Tätigkeiten nur ein sehr geringes Erwerbsengagement erlaubt. In den Gesprächen fällt auf, wie selbstbewusst diese Frauen gegenüber ihren ArbeitgeberInnen die Inanspruchnahme dieser Regelung vertreten. Frau H erinnert sich wie folgt:

»Und dann hab ich sie auch gefragt, ob das für sie okay wäre, wenn ich nach dem Mutterschutz halt zehn Stunden wieder zurückkomme, weil das ist meine Grundvoraussetzung, ich möchte wieder arbeiten danach, ja. Aber halt nicht soviel. Und insofern hat beides zusammengepasst. Sie wollte das, ich wollte das, ja« (Frau H, 13/ 21).

Weniger reibungslos verläuft dieser Aushandlungsprozess im Fall von Frau I. Sie hat eine Leitungsposition in einem außeruniversitären Forschungsinstitut inne. Im Gegensatz zu den Frauen (F, N) aus der Nicht-Bildungsschicht, die ihre leitende Stellung nach einem Jahr wieder im vollen Erwerbsumfang weitergeführt haben, kehrt Frau I zwar gleich nach dem Mutterschutz in ihren Beruf zurück, reduziert aber ihre Leitungsfunktion bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes von 40 auf zehn Stunden. Die drastische Verringerung ihres Erwerbsausmaßes ist zweifellos für Führungspositionen eine ungewöhnliche Vereinbarung. Obwohl sich ihre Vorgesetzten eine Aufstockung auf 20 Stunden wünschen würden, beharrt Frau I darauf, ihre berufliche Auslastung im Umfang von zehn Stunden beizubehalten. Die wiederholten Versuche der Geschäftsführung, Frau I zu überreden, mehr Stunden zu arbeiten, werden von ihr immer wieder mit dem Hinweis abgeblockt, dass sie damit die Zuverdienstgrenze überschreiten würde.

In der vorliegenden Untersuchung sind es ausschließlich Frauen (J, K) aus der Nicht-Bildungsschicht, die sich entschlossen haben, über die Zuverdienstgrenze erwerbstätig zu bleiben und damit auf das Kindergeld (436 Euro im Monat) zu verzichten. Ihre Überlegungen, in denen Frau J und K diese Entscheidung begründen, verdeutlichen, dass sie bestrebt sind, ihre Erwerbsarbeit möglichst im ursprünglichen Ausmaß beizubehalten und sich an den Erwartungen der ArbeitgeberInnen zu orientieren. Frau J entschließt sich, nach einem Jahr wieder zum gleichen Stunden-

ausmaß wie vor der Geburt, d. h. zu 27 Stunden zurückzukehren. Frau K hat ihre Beschäftigung auf zwei Drittel einer Vollzeitstelle weitergeführt und arbeitet nach dem Mutterschutz ebenfalls 27 Stunden:

»Diese Überlegung war auch einmal da. Nur das wären bei mir dann 14 Stunden gewesen, ja. Und den Arbeitgeber ... möchte ich mir einmal anschauen, der sagt, hurra, Sie kommen nur 14 Stunden. Aber auch für mich, wo ich mir gedacht habe. Ich hab eine Zeitlang 20 Stunden gearbeitet, und da hab ich immer das Gefühl gehabt, ich bin rein in die Arbeit, ja, und war schon wieder weg ... Da hab ich nix davon, die Firma, ich mein, ich weiß nicht, ob sie darauf eingestiegen wären. Aber, also, da hab ich mir gedacht, dass tu ich uns beiden nicht an« (Frau J, 3/ 32).

»Es war eine bewusste Entscheidung dagegen. Weil ich könnte zehn Stunden dazuverdienen und ein Zehn-Stunden-Job in diesem Bereich ist lächerlich. Da kommt man zum E-Mails lesen und Sachen beantworten und vielleicht noch zwei Stunden Projektarbeit oder so was. Es lässt sich einfach nicht so reduzieren, ja« (Frau K, 9/ 34).

Auch wenn Frauen (A, D, M) aus der Nicht-Bildungsschicht in kurzer Teilzeit nach der Geburt gearbeitet haben, finden sich dennoch nur in dieser Gruppe Frauen, die das ursprüngliche (Vollzeit-)Erwerbsausmaß auch nach der Berufsrückkehr beibehalten (F, G, J, N) oder nur im geringen Maße reduziert haben (K). Dies hängt, um es auf den kleinsten gemeinsamen Nenner zu bringen, damit zusammen, dass die Frauen von sich aus das Gefühl hatten, dass eine kurze Teilzeit dem Anforderungsprofil ihrer Tätigkeit nicht gerecht werde. Eine mögliche Erklärung für dieses Vereinbarkeitsverhalten könnte nun sein, dass diese Frauen in einem geringeren Maße bürgerliche Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsweisen verinnerlicht haben und es ihnen dadurch eher möglich ist, die traditionellen Bahnen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung hinter sich zu lassen. In Bezug auf die Erwerbsintegration bedeutet dies, dass diese Frauen sich nicht auf den Status der Zuverdienerin reduzieren lassen, sondern auch nach der Geburt ihren Beruf weiterhin im gewohnten Umfang entweder auf Vollzeitbasis oder in vollzeitnaher Teilzeit ausüben, und dadurch ein »vollwertiges« Einkommen für die Familie erzielen.

4.2 Arbeitsteilung im Haushalt

Das Ausmaß der Erwerbsintegration der Frauen reflektiert auch die Organisation der Arbeitsteilung im privaten Bereich. Jene Frauen, die einen *langfristigen Wiedereinstieg* in kurzer Teilzeit vollzogen haben, erledigen die Kinderbetreuung und anfallenden Haushaltstätigkeiten zum überwiegenden Teil allein bzw. werden von Großeltern, einem Kindermädchen oder einer Babysitterin unterstützt. Im Gegensatz dazu nehmen die Partner in jenen Beziehungen, in denen die Frauen dauerhaft auf Vollzeitbasis oder vollzeitnaher Teilzeit arbeiten, einen fixen Platz im Familienalltag ein. In der vorliegenden Studie haben nur Frauen der Nicht-Bildungsschicht (F, G, J, K, N) eine gleichberechtigte Arbeitsteilung in der intensiven Familienphase (und darüber hinaus)

praktiziert. Dazu haben diese Frauen mit ihrem jeweiligen Partner in den ersten zwei Jahren verschiedene Vereinbarkeitslösungen gefunden.

Frau G beispielsweise kehrt sofort wieder nach dem zweimonatigen Mutterschutz ganztätig an ihre Arbeitsstelle an einem Universitätsinstitut zurück. Indem ihr Partner noch studiert, ist er zeitlich sehr flexibel, um an der Kinderbetreuung und im Haushalt egalitär zu partizipieren. Damit auch er seinem Studium nachgehen kann, kommt dreimal in der Woche halbtags eine Leihoma, die auf das Kind, später auf die Kinder schaut. Im Fall von Frau K haben beide das Erwerbsausmaß ab dem Mutterschutz zu gleichen Teilen auf 27 Stunden reduziert. Damit ist es möglich, dass sie sich bei der Betreuung des Kindes abwechseln und auch die anstehenden Arbeiten im Haushalt zu gleichen Teilen erledigen. In zwei anderen Fällen (F, N) findet ein Wechsel in der Betreuung nach einem Jahr statt. Frau F beispielsweise kehrt nach einem Jahr wieder ganztätig an die Universität zurück, während ihr Mann bis zum dritten Lebensjahr der Kinder (Zwillinge) in Teilzeitkarenz geht. Indem sie aufgrund ihrer beruflichen Position die Möglichkeit hat, ihre Arbeitszeit sehr flexibel zu gestalten, kann sie die Vormittage zuhause bei den Kindern verbringen, und erst wenn ihr Mann nach Hause kommt, macht sie sich auf den Weg ins Büro. Ihr Mann managt den Alltag mit den Kindern während dieser Zeit zu einem großen Teil allein. Auch Frau N bleibt beim ersten Kind ein ganzes Jahr in Karenz und kehrt danach in Vollzeit wieder an ihre Arbeitsstelle in einer staatlichen Organisation zurück, während ihr Partner bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes seine Erwerbsarbeit unterbricht. Anschließend nimmt er auf Teilzeitbasis seine Berufstätigkeit wieder auf. Diese Vereinbarkeitsstrategie wird von dem Paar ebenfalls beim zweiten Kind praktiziert.

Im Fall von Frau J wechselt der Mann nach einem Jahr von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung, während Frau J wieder ihrer ursprünglichen Teilzeitarbeit im Umfang von 27 Stunden nachgeht. Diese Vereinbarung wird bei beiden Kindern vom ersten Geburtstag bis zum Ende des zweiten Lebensjahres praktiziert. An der gleichberechtigten Mithilfe ihres Partners ändert sich auch nichts, als er wieder Vollzeit in seinen Beruf zurückkehrt. Indem Frau J teilzeitbeschäftigt bleibt, fallen ihr jedoch automatisch mehr Tätigkeiten zu.

»Aber ich glaube, dass ist einfach dadurch, dass ich einfach doch mehr daheim bin, ja, und einfach weniger Stunden arbeite. Jetzt fällt mir dann natürlich mehr zu. Also, ich würde einmal sagen, es ist ungefähr 60:40. Also, es ist nicht 50:50. Aber, ja, er macht halt alles. Das würde ich schon sagen, ja« (Frau J, 38/46).

Aus der Bildungsschicht sind es Frau I und L, deren Partner den Umfang ihrer Erwerbsarbeit reduziert haben oder in Karenz gegangen sind. Im Vergleich zu den Partnern der Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht trägt deren Engagement in der intensiven Familienphase jedoch nicht zu einer gleichen Aufteilung der Familienarbeit bei. Im Fall von Frau I liegt dies daran, dass ihr Partner sich »nur« einen Tag in der Woche freigenommen hat, um auf das Kind zu schauen. Konkret bedeutet dies, dass er seine Vollerwerbstätigkeit in der Baubranche bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes um fünf Stunden reduziert hat und jeden Freitag dessen Betreuung übernimmt.

Aufgrund des Umfangs seiner Einbindung in das Betreuungssetting liegt die Hauptverantwortung für den familiären Bereich daher bei Frau I.¹¹

Der Partner von Frau L wiederum hat sich für ein halbes Jahr voll karenzieren lassen. Seine berufliche Tätigkeit im Projektmanagement in einer Bank erfordert jedoch eine Vollzeitanzwesenheit, weshalb er danach wieder zu 40 Stunden und mehr in den Beruf zurückkehrt und dem Wunsch seiner Frau, dass beide nach seiner Karenz in Teilzeit arbeiten, nicht nachkommt. Eine egalitäre Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit wird vom ihm also primär aufgrund der Anforderungen seines Berufsumfeldes abgelehnt.

Der Tendenz nach lässt sich festhalten, dass Frauen der Bildungsschicht eine Vereinbarkeitsstrategie wählen (mussten), in der sie selbst den Großteil der Kinderbetreuung und Haushaltsaufgaben übernehmen. Indem diese Frauen für den Innenraum der Privatsphäre mehr oder weniger allein zuständig sind, haben sie eine Vereinbarkeitsstrategie praktiziert, die in diesem Sinne dem bürgerlichen Familienideal entspricht. Selbstverständlich haben auch Frauen (A, D, M) der Nicht-Bildungsschicht Vereinbarkeitsstrategien gewählt, bei denen sie selbst den Großteil der Betreuungsarbeit erledigen. Dies ändert aber nichts an der auffälligen Tatsache, dass es in der vorliegenden Untersuchung ausschließlich Frauen der Nicht-Bildungsschicht sind, die mit ihrem Partner während der gesamten intensiven Familienzeit, d. h. die ersten zwei Lebensjahre des Kindes (und auch darüber hinaus) eine gleichberechtigte Arbeitsteilung realisieren konnten.

Wie lässt sich nun dieses Phänomen interpretieren? Eine mögliche Erklärung bietet die Untersuchung von Wolfgang Walter und Jan Künzler (2002), die 3001 Personen zwischen 20 und 50 Jahren zum Engagement an der Familienarbeit befragt haben. Sie besagt im Ergebnis, dass die Mithilfe der Männer an der Familienarbeit sich primär durch deren Präferenzen erklärt, während die Präferenzen der Frauen kaum eine Erklärungskraft besitzen. Tatsächlich haben bis auf den Mann von Frau I jene Männer, die in Karenz oder Teilzeitkarenz gegangen sind, von sich aus eine Bereitschaft dazu signalisiert. Die Bedeutung der Einstellungen der Männer verweist meiner Meinung nach auf das in ihnen durch die Sozialisation erworbene System von Dispositionen. Dies könnte bedeuten, dass Frauen aus der Bildungsschicht eher mit Männern verheiratet sind, die stärker am Ideal des männlichen Familienernährers orientiert sind als jene Partner der Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht. Gleichzeitig sind diese Männer aber auch in beruflichen Kontexten tätig, die eine solche Haltung auch einfordern. Denn interessanterweise arbeiten die Partner der Frauen hauptsächlich in der Privatwirtschaft (Bankwesen, Baugewerbe, Medizin, Filmbranche), in der ein

11 Auch wenn diese Vereinbarkeitslösung nicht in eine egalitäre Teilung der Betreuungsaufgaben mündet, stellt sie trotzdem in gewisser Weise einen »innovativen« Versuch dar, Traditionen aufzubrechen. Denn gerade für Männer, die aufgrund der übertragenen Aufgaben kaum die Möglichkeit haben, ihr Erwerbsengagement zu reduzieren, bzw. in Branchen tätig sind, in denen das Ideal des männlichen Familienernährers besonders hochgehalten wird und ein dementsprechender Druck auf die Anwesenheitsdisziplin der Männer herrscht, könnte ein »Familihtag« in der Woche bereits eine Kompromisslösung mit dem Unternehmen darstellen.

geringes Verständnis gegenüber einer Karenzierung von Männern besteht (Gräfinger 2001). Die Partner der Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht, die eine berufliche Auszeit oder Arbeitsreduktion aufgrund der Kinderbetreuung in Anspruch genommen haben, sind hingegen in der vorliegenden Untersuchung eher in Bereichen beschäftigt, die in einem geringeren Maße einer Markt- oder Unternehmenslogik gehorchen (Universität, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, staatsnahe Organisationen) und die sich hinsichtlich des Karenzengagements gegenüber Männern offener gezeigt haben, wenngleich auch hier die Männer teilweise gegen Widerstände ankämpfen mussten (J, K). Dies können jedoch nur vereinzelte Hinweise sein. Da die vorliegende Untersuchung primär die Intention verfolgte, das Vereinbarkeitsverhalten von Frauen aufzuklären, muss es weiterführenden Studien überlassen bleiben, das Zusammenspiel von durch die soziale Herkunft erworbenen Präferenzen, beruflichem Feld und Familienengagement von Familienvätern näher zu untersuchen.

4.3 Erleben und Umgang mit Konfliktsituationen

Wenn hier von Konfliktsituationen die Rede ist, dann sind nicht jene Schwierigkeiten gemeint, die rein organisatorisch durch die Verbindung von Beruf und Familie auftreten. Solche Probleme sind fixer Bestandteil des Alltags aller Frauen und treten beispielsweise dann auf, wenn das Kind plötzlich krank wird. Auch die Teilung der Betreuungsarbeit zwischen den zwei PartnerInnen bedeutet viel organisatorischen Aufwand und permanente Abstimmungsprozesse. Was hier angesprochen wird, sind *psychische* Konfliktlagen und innere Zwiespälte, mit denen die Frauen kämpfen, weil die von ihnen antizipierten Anforderungen an die Mutterposition sich mit ihren beruflichen Wünschen oder Erfordernissen überkreuzen oder dazu querliegen. In der vorliegenden Untersuchung sind es primär Frauen aus der Bildungsschicht, die solche inneren Konflikte thematisiert haben.

Sehr einprägsam ist hier der Fall von Frau B, bei der dieser Konflikt schon mit der Wahl ihres Studiums einsetzt. Obwohl sie Medizin mehr interessiert hätte, entschließt sie sich, Rechtswissenschaft zu studieren. Sie begründet die Entscheidung gegen den Arztberuf damit, dass dieser Beruf sie zu sehr vereinnahmen würde und ihr Lebensziel, eine Familie zu gründen, eventuell gefährdet hätte. Obwohl sie sich durch ihre Stellung als Beamtin ideale Voraussetzungen für die Verbindung von Beruf und Familie geschaffen hat, bereut sie die Entscheidung, nicht Ärztin geworden zu sein, noch bis zu jenem Zeitpunkt, als sie bereits Kinder hat.

Dieser innere Zwiespalt wird von einer neuerlichen Konfliktsituation überlagert, als sie mit dem zweiten Kind zuhause in Karenz ist. In dieser Zeit tritt Österreich der Europäischen Union bei, und viele ihrer KollegInnen aus dem Bundeskanzleramt sind zur EU-Kommission gewechselt, wo die Tätigkeit durch die Internationalität des Arbeitsumfeldes nicht nur interessanter, sondern auch wesentlich besser bezahlt ist. Sie berichtet:

»Und da hab ich dann schon manchmal das Gefühl gehabt, na ja, jetzt hab ich da so an vorderster Front ... da irgendwie mitgearbeitet und viele, die ich gekannt habe, sind dann

einfach zur Kommission abgewandert, und haben dort sich beworben und sind genommen worden oder sind entsendet worden. Und da hab ich mich manchmal schon ein bisschen leid gesehen. Ja. Da hab ich gedacht, ich versäume etwas. Ich mein, es ist zwar schön Kinder zu haben, aber irgendwie, diese einmalige Chance versäume ich jetzt« (Frau B, 3/18).

Wie sehr es an ihr nagt, diese berufliche Option nicht nutzen zu können, wird daran ersichtlich, dass sie sich in Karenz befindend zwar in Brüssel bewirbt, einer erfolgten Einladung zum Bewerbungsgespräch jedoch nicht nachkommt, weil »die Alternative, dass ich in Brüssel arbeite und die Kinder irgendwo unterbringe, also da brauche ich keine Kinder haben« (4/8).

Ebenso berichtet Frau C von einer innerlichen Konfliktsituation, die dadurch eingetreten ist, dass sie das Angebot einer ehemaligen Patientin, eine Vollzeitstelle im Sozialmedizinischen Zentrum in der Kieferorthopädie anzutreten, nicht wahrgenommen hat. Dieses Fachgebiet hat sie schon während ihrer Ausbildungszeit sehr interessiert. Trotzdem entschließt sie sich zunächst, zuhause bei den Kindern zu bleiben und 20 Stunden in der Ordination ihres Mannes mitzuhelfen, obschon ihr diese Entscheidung »wahnsinnig schwer gefallen« (11/1) ist. Frau C hadert zwei Jahre (!) mit dieser Entscheidung. Interessant ist vor allem das Argument, das sie anführt, das Angebot letztendlich doch nicht angenommen zu haben:

»Bin aber dann nach den zwei Jahren, habe ich das ad acta gelegt und, also hab gewusst, ich brauche es mir nicht zu beweisen, weil wenn ich wollte, hätte ich das durchaus machen können« (Frau C, 22/21).

Durch die Betonung, dass sie es sich nicht mehr »beweisen« musste, greift Frau C eine typisch männlich-bürgerliche Argumentation auf, die auf individuelle Leistungserbringung und die Behauptung im Konkurrenzkampf abzielt. Es ist vor allem ihr Mann, der gegen diese berufliche Option seiner Frau Stellung bezieht. In diesem Zusammenhang hält er ihr entgegen, dass sie dort immer wegen ihres jüngeren Alters und ihrer geringeren Erfahrung die »Zweite« sein würde. Weiters sieht er die Gefahr, dass seine Frau durch eine neuerliche Vollzeitstelle zu sehr »ausgelaugt« wird. Diese Sorge entspringt dem Umstand, dass Frau C die Vollzeitberufstätigkeit gleich nach der Geburt des ersten Kindes und die baldige Schwangerschaft zum zweiten Kind körperlich zugesetzt hatten. Allerdings wohnt mittlerweile ein Kindermädchen bei ihnen und die älteste Tochter besucht bereits den Kindergarten, sodass die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Vollzeiterwerbstätigkeit noch nie so günstig waren. Letztendlich kann sich ihr Mann mit seinen Bedenken durchsetzen, und das Paar praktiziert eine konventionelle Aufgabenteilung, die gerade bei MedizinerInnen aufgrund des »bürgerlichen Hintergrundes« seiner TrägerInnen im Vergleich zu anderen Berufen besonders häufig anzutreffen ist (Crompton/Harris 1999, 129).

Auch bei anderen Frauen, die einen »bürgerlichen« Sozialisationshintergrund aufweisen, haben sich durch die Aktualisierung ihrer Mutterbiografie innere Krisensituationen bei der Verbindung von Beruf und Familie eingestellt. Diese ergeben sich jedoch nicht aufgrund beruflicher Optionen, die die Frauen nicht wahrgenommen haben, sondern umgekehrt: Die Berufstätigkeit wird von ihnen in der einen oder

anderen Form als Belastung empfunden, weil sie sich zuhause »verpflichtet« fühlen. Dazu zählt etwa, dass Frau I ihr niedriges Stundenausmaß verteidigen muss, das von ihr als ziemliche Belastung erlebt wird. Beheben könnte sie dieses »Problem«, indem sie zusätzlich zu ihrem Partner noch eine weitere Betreuungsperson hinzuzieht (ihre Mutter wohnt in Wien) oder aber mit ihrer Firma vereinbart, dass sie einen Teil ihrer Arbeitszeit zuhause erledigt. Dies wird von ihr jedoch nicht in Erwägung gezogen. Zwar kann sie von zuhause auf das Firmennetzwerk zugreifen. Dies sieht sie jedoch nur als Vorrichtung für Notsituationen an. Vielmehr ist sie bestrebt, die beiden Sphären getrennt zu halten.

»Und ich bin auch niemand, der irrsinnig, ich habe noch nie wahnsinnig gern daheim gearbeitet. Also ich würde, glaube ich, auch wenn ich mich selbständig mache, wenn ich es mir leisten kann, mich irgendwo einmieten, dass ich nicht zuhause sitze. Also außer jetzt für, was weiß ich, so Kleinigkeiten halt. Weil das ist für mich immer privat«

(Frau I, 14/ 16).

Eine andere Konfliktsituation schildert Frau L. Als ihre Tochter ein halbes Jahr alt ist, kehrt sie in Vollzeit auf ihren Arbeitsplatz an der Universität zurück, befristet bis zum ersten Lebensjahr ihres Kindes. Sie berichtet, dass es ihr sehr schwer gefallen ist, sich während ihrer Arbeitszeit am Institut von ihrem Kind emotional zu distanzieren, obwohl ihr Partner in dieser Zeit die Betreuung übernommen hat, und sie weiß, dass ihre Tochter optimal versorgt ist.¹²

»Was schwerer gegangen ist, wie ich mir gedacht hab, war an sich die emotionale Sache, dass man fast nimmer abschalten kann, wenn man dann zurückkommt in den Beruf. Dass man eigentlich mit Gedanken nur mehr zuhause hängt. Was macht das Baby jetzt? Wie geht es ihm? Was klappt? Also, das war relativ schwierig« (Frau L, 2/ 1).

Einzig Frau H, die ebenfalls der Gruppe »bürgerlicher« Frauen zugerechnet werden kann, thematisiert keine innerlichen Konflikte dieser Art. Dazu hat vielleicht beigetragen, dass sie schon als Kind die Opferrolle, die ihre Mutter ihrer Meinung nach eingenommen hat, innerlich abgelehnt hat.

»Und, meine Mutter hat auch schon immer diese Opferrolle gehabt, ja. Und ich hab mir als Kind schon gedacht, na, dass möchte ich nicht, gel. Also, ich möchte überhaupt nie Opfer sein in meinen Leben, weil das macht einem einfach auch handlungsunfähig.«

(Frau H, 21/ 50).

Die geschilderten Fälle verdeutlichen, dass sich die »inneren Krisen« der Frauen aus der Bildungsschicht in ganz unterschiedlichen Situationen und auf unterschiedliche Weise aktualisieren. Damit soll nicht behauptet werden, dass Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht nicht ebenso in innere Konfliktsituation geraten können. In der vorliegenden Untersuchung hat jedoch nur Frau N von einer inneren Krise berichtet,

¹² »Und das, er macht ja seine Sache nicht schlecht, na. Das einzige was ihm fehlt, sind die Brüste« (Frau L, 7/ 36).

die, ähnlich wie bei Frau B und C, durch eine Karrierechance ausgelöst wurde. Als sie nach dem ersten Kind nach einem Jahr Karenz wieder ihre Erwerbsarbeit aufnimmt, ist für sie klar, dass sie über kurz oder lang ein zweites Kind bekommen wird. So war es zumindest in der Beziehung vereinbart, da man »den Prozess der kleinen Kinder nicht über Jahre dahinziehen« (4/34) wollte. Kaum drei Monate zurück am Arbeitsplatz wird eine interne Stelle ausgeschrieben, von der sie wusste, dass sie im Falle einer Bewerbung eine »chancenreiche Kandidatin« wäre. Nun weiß sie nicht, ob sie sich da bewerben »darf«, da sie ein zweites Mal Mutter werden wollte. Vor allem ihr Partner war davon überzeugt, dass Beruf und Familie keinen Widerspruch bedeuten müssen und es ein Sowohl-als-Auch geben kann. Er ermutigt sie, die Situation im Rahmen eines Coachings zu besprechen. Diesen Ratschlag nimmt Frau N an. In mehreren Beratungssitzungen reflektiert sie ihre Situation, bis für sie irgendwann feststeht, dass sie sich bewerben wird, aber in diese Bewerbung sehr offen hineingeht und den Punkt eines zweiten Kindes aktiv ansprechen wird. Sie legt der Organisation dar, dass es in ihrem Leben, »wenn es denn klappt« (4/51), in den nächsten ein bis zwei Jahren ein zweites Kind geben soll, dass sie voraussichtlich wieder ein Jahr in Karenz gehen wird, und dass sie für die Zeit ihrer Abwesenheit auf eine Karenzvertretung besteht, die sie, wie schon bei der ersten Schwangerschaft, einschulen wird. Im vorliegenden Fall haben sich der Mut und die Ehrlichkeit von Frau N bezahlt gemacht, und sie hat tatsächlich die Stelle bekommen. Noch wichtiger aber ist, dass sie einfach für sich die Entscheidung getroffen hat – »ich will das eigentlich und ich probiere das aus und dann schauen wir einmal« (5/13) – und nicht in eine resignierte Haltung fällt und sich damit abfindet, dass verminderte berufliche Aufstiegschancen der »Preis« für das Muttersein wären. Während es in der vorliegenden Untersuchung für Frauen aus der Bildungsschicht nicht möglich war, eine Lösung zu finden, ist es Frau N als einziger Frau aus der Nicht-Bildungsschicht, die einen solchen Konflikt erlebt hat, sehr wohl gelungen, eine für sie befriedigende Lösung zu finden.

Zur Klärung dieses Phänomens bietet sich wiederum die Eigenart der spezifisch bürgerlich geprägten Auffassung über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung an. Die vom Bürgertum stilisierte Spaltung zwischen Berufs- und Familiensphäre scheint dabei mitten durch die Bewusstseins- und Empfindungslagen der Frauen zu gehen. Dabei drängt sich in der vorliegenden Untersuchung gerade bei Frauen der Bildungsschicht der Eindruck auf, dass die Frauen zwar Dispositionen entwickelt haben, die an das männliche Leistungs- und Karrieredenken anknüpfen¹³ – gleichzeitig geraten diese aber in Konflikt mit der internalisierten Mutterrolle und lösen im Zuge der Vereinbarkeit von Beruf und Familie innere Spannungen sowie Krisen aus. Bourdieu spricht in solchen Situationen von einem »gespaltenen Habitus«, der dadurch gekennzeichnet ist, »dass widersprüchlichen Positionen, die auf ihre Inhaber strukturelle ›Doppelzwänge‹ ausüben können, oft zerrissene, in sich widersprüchliche Habitus entsprechen, deren innere Gespaltenheit Leiden verursacht« (Bourdieu 2001, 206). Meiner Meinung nach

13 Frau B hat etwa sehr schnell ihr Studium abgeschlossen; Frau L, die Physikerin ist, hatte laut eigener Aussage vor der Geburt ihres ersten Kindes gute Chancen auf einen Staatspreis.

kann dieser Begriff auch auf die Konfliktlagen der Frauen aus der Bildungsschicht übertragen werden. Er beschreibt dann das in das Innere des Körpers verlagerte Spannungsverhältnis zwischen Beruf und Familie, das durch die Wahrnehmungs- und Beurteilungsmuster in dieser Sozialschicht transportiert wird. Diese Spannung aktualisiert sich oft erst dann, wenn die Frauen selbst eine Mutterschaft eingehen, während vorher das Leistungsprinzip im Studium und im beruflichen Feld unhinterfragt anerkannt wird, und die Frauen sich an der »männlichen Rolle« orientieren. Durch die Mutterschaft geraten jedoch plötzlich die Werte des Berufs mit jenen der Familie in Widerstreit.

5. Zusammenfassende Betrachtung und Schlussfolgerungen

Die vorliegenden Vereinbarkeitsstrategien der Frauen legen den Schluss nahe, dass herkunftsrelevante Faktoren die konkrete Ausgestaltung der Verbindung von Beruf und Familie beeinflussen. Im Lichte der Habitus-Theorie wäre davon auszugehen, dass Frauen aus der Bildungsschicht durch die Sozialisation Einstellungs- und Beurteilungsschemata erworben haben, die an die gegenwärtige gesellschaftliche Situation angepasst, tendenziell zur Reproduktion des bürgerlichen Familienideals beitragen. Betrachtet man die Vereinbarkeitspraxis, in der sich die Frauen eingefunden haben, zeigt sich, dass sie selbst (mehr oder weniger freiwillig) den Großteil der Familienarbeit übernehmen, dadurch (mehr oder weniger freiwillig) eine Teilzeitbeschäftigung als langfristige Strategie praktizieren und ihren Anteil zum Familieneinkommen in Form eines Zuverdienstes leisten. Die bemerkenswerten Übereinstimmungen zwischen bürgerlichem Habitus und den Vereinbarkeitsstrategien bedeutet nicht, dass sich die Frauen ganz selbstverständlich in diese Vereinbarkeitspraxis eingefügt haben. Vielmehr orientieren sich Frauen aus der bürgerlichen Schicht auch am männlichen Leistungsprinzip. Durch die Aktualisierung der Mutterposition geraten sie dann aber bisweilen in schwere innere Konflikt- und Krisensituationen.

Demgegenüber scheint es, dass die Frauen aus der Nicht-Bildungsschicht sich bei der Frage der Vereinbarkeit im geringen Maße an bürgerlich geprägten Rollenverhaltens-erwartungen orientieren. Sie sind daher eher in der Lage, stärker an ihren eigenen beruflichen Zielen festzuhalten und ein zumindest vollzeitnahes Erwerbsengagement beizubehalten. Die gleichberechtigte Beteiligung des Partners an den anfallenden Arbeiten in der Familie ist dabei oft eine wesentliche Voraussetzung, dass die Frauen diesen Weg gehen können. In der vorliegenden Studie haben die Partner, die mit ihren Frauen eine egalitäre Aufgabenteilung praktiziert haben, auch die innerliche Bereitschaft dazu mitgebracht. Gleichzeitig wurde diese Mithilfe von den Frauen auch eingefordert. Daher sind es in dieser Untersuchung primär die sozialen Aufsteigerinnen, die sich als »Trägerinnenschicht« für einen sozialen Wandel der Geschlechterbeziehungen entpuppen und »innovativ« agiert haben. Nur sie haben eine tatsächlich emanzipatorische Praxis etablieren können. Dies ist nach Bourdieu (2001, 209) auch sehr plausibel, da er davon ausgeht, dass die, »die sich in der Gesellschaft ›am rechten Platz‹ befinden, sich ihren Dispositionen mehr und vollständiger überlassen oder ihnen vertrauen (darin liegt die ›Ungezwungenheit‹ von Menschen ›besserer‹ Herkunft)

als die, die – etwa als soziale Auf- oder Absteiger – Zwischenpositionen einnehmen; diese wiederum haben mehr Chancen, sich dessen bewusst zu werden, was sich für andere von selbst versteht ...«.

Um diesen Sachverhalt in vollständiger Tiefe aufzuklären, wird jedoch noch weitere Forschung nötig sein, da diese Studie sich ausschließlich auf Frauen mit einem Hochschulabschluss konzentrierte, die längstens ein Jahr nach der Geburt eines Kindes ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben. Nicht alle Akademikerinnen kehren jedoch so frühzeitig in den Beruf zurück. Daher müssten weiterführende Studien darum bemüht sein, die unterschiedlichen Motivationslagen von Früh- und Späteinsteigerinnen zu ergründen, um ein hinreichend differenziertes Bild von den Vereinbarkeitsstrategien akademischer Frauen zu erhalten. Diese Forschungen wären durch Untersuchungen über die Rückkehr- und Vereinbarkeitsstrategien von Frauen aus anderen Sozial- und Bildungslagen zu ergänzen. In diesem Zusammenhang sollte den Lebensläufen und Biografien der Männer die gleiche Aufmerksamkeit geschenkt werden, da ihnen eine bedeutende Rolle zukommt. Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse ließe sich als allgemeines Programm formulieren, dass die von beiden Elternteilen in der Sozialisation erworbenen Dispositionen sowie die Dynamiken ihres beruflichen Feldes zueinander in Beziehung gesetzt werden sollen, um daraus Rückschlüsse auf das Familienengagement zu ziehen.

Literatur

- Bourdieu, Pierre (1979) *Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft*. Frankfurt a. M.
- Bourdieu, Pierre (1987) *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt a. M.
- Bourdieu, Pierre (1992) *Rede und Antwort*. Frankfurt a. M.
- Bourdieu, Pierre (1994) *Stratégies de reproduction et modes de domination*. In: *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Nr. 105, 3–12.
- Bourdieu, Pierre (1999) *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt a. M.
- Bourdieu, Pierre (2001) *Meditationen. Zur Kritik der scholastischen Vernunft*. Frankfurt a. M.
- Bourdieu, Pierre u. a. (1981) *Kapital und Bildungskapital. Reproduktionsstrategien im sozialen Wandel*. In: Bourdieu, Pierre u. a. (HrInnen) *Titel und Stelle. Über die Reproduktion sozialer Macht*. Frankfurt a. M., 23–87.
- Bourdieu, Pierre/ Wacquant, Loïc (2006) *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt a. M.
- Crompton, Rosemary/ Harris, Fiona (1999) *Employment, Careers, and Families. The Significance of Choice and Constraint in Women's Lives*. In: Crompton, Rosemary (ed.) *Restructuring Gender Relations and Employment*. Oxford, 128–149.
- Froschauer, Ulrike/ Lueger, Manfred (2003) *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien.
- Fuchs-Heinritz, Werner/ König, Alexandra (2005) *Pierre Bourdieu. Eine Einführung*. Konstanz.
- Gabler, Siegfried (1992) *Schneeballverfahren und verwandte Stichprobendesigns*. ZUMA-Nachrichten, Nr. 31, 47–69.
- Gerhards, Jürgen/ Hölscher, Michael (2003) *Kulturelle Unterschiede zwischen den Mitgliedsländern und Beitrittsländern der EU. Das Beispiel Familien- und Gleichberechtigungsvorstellungen*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Nr. 3, 206–225.
- Goldthorpe, John H. (1980) *Social mobility and class structure in modern Britain*. Oxford.

- Goldthorpe, John H. (1983) *Women and Class Analysis. Defense of the Conventional View*. In: Sociology, Nr. 4, 465–488.
- Gräfinger, Elisabeth (2001) *Die Welt von innen – Männer in Karenz*. Diplomarbeit. Universität Wien. Wien.
- Hausen, Karin (1976) *Die Polarisierung der ›Geschlechtscharaktere‹ – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben*. In: Conze, Werner (Hg.) *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas*. Neue Forschungen. Stuttgart, 363–393.
- Kelle, Udo/Kluge, Susanne (1999) *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen.
- Kroismayr, Sigrid (2009) *Vereinbarkeitsstrategien von Akademikerinnen in der intensiven Familienphase*. Dissertation Universität Wien. Wien.
- Kroismayr, Sigrid (2010) »Nur zuhause bleiben wollte ich nie.« *Strategien von Akademikerinnen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Innsbruck u. a.
- Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela (2005) *Soziale Mobilität – Haben sich die Aufstiegschancen von Frauen und Männern in Österreich gleichermaßen verbessert?* In: Schulz, Wolfgang u. a. (Hg.) *Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986–2004*. Wiesbaden, 117–149.
- Letablier, Marie-Thérèse/Jönsson, Ingrid (2003) *Kinderbetreuung und politische Handlungslogik*. In: Gerhard, Ute u. a. (Hginnen) *Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich*. München, 85–109.
- Lewis, Jane (1992) *Gender and the Development of Welfare Regimes*. In: Journal of European Social Policy, Nr. 2, 159–173.
- Ludwig, Isolde u. a. (2002) *Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland*. Berlin.
- Lutz, Hedwig (2003) *Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern. Erste Ergebnisse*. In: WIFO Monatsberichte, Nr. 3, 213–227.
- Pfau-Effinger, Birgit (1996) *Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Theoretischer Rahmen und empirische Ergebnisse*. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 3, 462–492.
- Prinz, Christopher (1999) *Vereinbarkeitstheorien und Biografietypen*. In: Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (Hg.) 4. Österreichischer Familienbericht. Familie – zwischen Anspruch und Alltag. Familien- & Arbeitswelt. Partnerschaften zur Vereinbarkeit und Neuverteilung von Betreuungs- und Erwerbsfähigkeit. Wien, 45–64.
- Rüling, Anneli (2004) *Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familienarbeit und Erwerbsarbeit teilen*. Frankfurt a. M./New York.
- Statistik Austria (2006) *Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2005*. Wien.
- Wendt, Claus/Maucher, Mathias (2000) *Wege des Wiedereinstiegs. Strategien der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit in Dänemark, Deutschland und Frankreich*. In: Zeitschrift für Familienforschung, Nr. 1, 5–37.
- Witzel, Andreas (1985) *Das problemzentrierte Interview*. In: Gerd, Jüttemann (Hg.) *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundlagen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*. Weinheim, 227–256.

Kontakt:

sigrid.kroismayr@tele2.at